Bulletin des employeurs

Mars 2013
n° 48

Sommaire

Actu

1. Rapport annuel du service interne de prévention à remettre pour le 1er avril.
2. Remboursement de frais propres à l'employeur en 2013

Dossiers

La rupture du contrat de travail: le licenciement et la démission avec préavis ou indemnités compensatoires (Volet I)

FAQ

1. Heures « inconfortables » et « supplémentaires »… Est-ce la même chose ?
2. Un de vos travailleurs termine son congé parental et voudrait commencer un crédit -temps : y-a-t-il droit ?
3. A partir de quelle température fait-il trop froid dans les bureaux ?

Ressources

1. A la recherche d'aides à l'emploi? Le site autravail.be vous aide !
2. Aides publiques en Région wallonne, mise à jour de la base de données MIDAS
3. ONSS : mise à jour des instructions administratives aux employeurs

Actu

Rapport annuel du service interne de prévention : à remettre pour le 1er avril !

Par Vincent DEHIN, ACC

Conformément à l'article 30 de l'A.R. du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tous les employeurs sont tenus d'envoyer au SPF Emploi le rapport annuel du Service interne de prévention (SIPPT) dans les trois mois qui suivent l'année civile à laquelle il se rapporte.

Trois formulaires différents existent. Dans la plupart des cas, les employeurs du secteur socioculturel devront remplir le formulaire A. Un mode d'emploi est téléchargeable sur le site internet du SPF Emploi afin de vous aider dans vos démarches.

A la lecture du formulaire, vous vous rendrez peut-être compte que celui-ci n'est pas adapté aux toutes petites structures. Nous vous conseillons tout de même de remplir les champs auxquels vous pouvez répondre et de renvoyer le document dans les temps. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter le conseiller de votre fédération.

Remboursements de frais propres à l'employeur en 2013

Par Karin TOUSSAINT, AES

Lorsque vous remboursez à votre travailleur certains frais dont la charge vous incombe, c'est-à-dire ceux occasionnés par l'exécution du contrat de travail (frais de déplacement en mission, frais de téléphone, etc.), vous devez pouvoir en démontrer l'exactitude à l'aide de pièces justificatives.

Cependant, certains frais peu élevés, qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent être évalués de manière forfaitaire.

Le tableau des frais ci-contre, actualisé pour 2013, reprend une description des différents postes pour lesquels l'O.N.S.S. accepte une évaluation forfaitaire ainsi que les montants maximum et les conditions dans lesquels ils peuvent être appliqués. Ces forfaits ne peuvent évidemment être octroyés à tort et à travers mais doivent correspondre à des frais réellement exposés.
Si l'employeur estime que les frais exposés par ses travailleurs sont supérieurs aux montants forfaitaires, il lui est loisible de justifier ces frais. Dans ce cas, la réalité des frais exposés devra être démontrée **pour l'ensemble des frais** afférents à un poste. En effet, l'employeur ne peut faire usage des deux systèmes, frais réels et frais forfaitaires, pour un même type de frais. En aucun cas, les dépenses occasionnées par le travailleur ne peuvent être doublement remboursées. L'acceptation par l'O.N.S.S. du remboursement forfaitaire des frais ci-dessous implique que ces mêmes frais ne sont pas remboursés d'une autre manière.

TYPES DE FRAIS	MONTANTS	CONDITIONS
Déplacements domicile - lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,3456 EUR/km	- le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui. - les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette	0,22 EUR/km	- pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette appartient au travailleur.
Frais de route des travailleurs itinérants absence de commodités	10,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures) et n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers.
Frais de route des travailleurs itinérants repas	6,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures). - le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	35,00 EUR/nuit	- si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. - comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.
Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	117,27 EUR/mois	- couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.
Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relative aux prestations à domicile.
Frais de bureau télétravailleurs	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relative aux prestations en télétravail.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	- le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des **vêtements de travail**	1,58 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).

La rupture du contrat de travail: le licenciement et la démission avec préavis ou indemnités compensatoires (Volet I)

Par Pascal DUPONT, ACC

Dans une série de dossiers que nous vous proposons d'entamer aujourd'hui, nous aborderons les différents modes de rupture du contrat de travail. Mais tout d'abord en quoi consiste le contrat de travail et quels sont les modes de rupture existant?

Le contrat de travail "est un contrat par lequel une personne s'engage à travailler moyennant rémunération sous l'autorité d'une autre personne qui l'emploie." [2]

Les modes de rupture du contrat de travail peuvent se décliner en deux familles. D'une part, il y a la rupture du contrat de travail faisant suite à des évènements propres au contrat, tel que la rupture pour force majeure ou la rupture par échéance du terme (fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat pour un travail nettement défini). D'autre part, la rupture à l'initiative d'une des parties qui renvoie, quant à elle, au licenciement, à la démission ou encore à la rupture d'un commun accord.

Nous aborderons dans ce premier volet, la rupture unilatérale 'classique' autrement dit, le licenciement ou la démission avec préavis ou indemnité compensatoire.

Remarque liminaire

Avant toute chose, il convient de distinguer les deux termes suivants:

D'une part, le terme "congé" qui est un synonyme de 'licenciement' ou démission, c'est-à-dire une 'rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur ou du travailleur'. Concrètement il s'agit de la décision de rompre le contrat. "*Il est définitif une fois qu'il est exprimé. Il n'est donc soumis à aucune forme particulière. Il est irrévocable et ne peut être annulé (sauf accord des parties).*"[3]

D'autre part, le terme "préavis" qui vise une modalité qui vient accompagner le congé : c'est un délai signifié par l'employeur ou le travailleur avec la notification du congé et au bout duquel ce dernier sera effectif. C'est pourquoi l'on parle de "congé avec préavis" ou de "congé sans préavis, mais avec paiement d'une indemnité".

Vous l'avez compris, congé et préavis ne visent pas la même chose.

Partie 1: Le licenciement

Le licenciement avec préavis

Lorsque vous signifiez son congé à un travailleur, celui-ci profite d'un droit immédiat et automatique à un préavis. Ce droit a été prévu par le Législateur pour protéger le travailleur qui perd son emploi. Contrairement au congé qui produit ses effets immédiatement et ne nécessite pas de formalité particulière, le préavis prend effet après un certain délai et doit être notifié dans le respect de modalités bien précises. A défaut, le travailleur pourrait cesser immédiatement ses fonctions (puisque la rupture est notifiée) et réclamer une indemnité compensatoire de préavis.

Ceci signifie, qu'une personne qui subit un traitement différent qui ne serait pas lié

Quelles sont les mentions devant figurer dans le préavis ?

Le préavis doit être **daté et signé par l'employeur** ou son représentant. De plus, il doit contenir à peine de nullité deux mentions, à savoir :

- le début du préavis
- la durée de celui-ci.

Vous pouvez indiquer la date de fin du préavis à la place de la durée de celui-ci mais il est préférable compte tenu des suspensions (et donc prolongations) possibles du préavis de s'en tenir à une mention de durée.

Si une des deux mentions exigées fait défaut, la conséquence peut être lourde pour l'employeur: le congé est valable mais le travailleur n'est pas tenu de prester un préavis et peut donc, dès réception, vous réclamer une indemnité compensatoire de préavis.[4]

Attention, si vous avez bien indiqué les deux mentions vues ci-dessus mais que l'une ou l'autre contient une erreur, le congé avec préavis demeure valable, mais devra faire l'objet de rectification, sous la forme du paiement d'une indemnité correspondante.

Exemple 1: *distrait, vous avez indiqué quatre mois de préavis dans la notification du congé avec préavis faite à un travailleur alors qu'il n'avait droit qu'à trois mois de préavis, soit vous tombez sur un accord avec lui pour rectifier le préavis soit ce travailleur pourra*

[2] F. Verbrugge, Guide de la réglementation sociale, éd. Kluwer, 2012, p. 3.
[3] Terra Laboris, "Syllabus La relation de travail", http://www.terralaboris.be/spip/IMG/doc_Cycle_I_La_rupture_du_contrat_de_travail.doc, p. 20.
[4] Dans une telle hypothèse, il s'agit d'une nullité relative, c'est-à-dire que rien n'empêche le travailleur de prester normalement son contrat sans soulever la nullité du préavis et donc du contrat.

La rupture du contrat de travail: le licenciement et la démission avec préavis ou indemnités compensatoires (Volet I) (suite)

Par Pascal DUPONT, ACC

revendiquer son quatrième mois de préavis ou l'indemnité compensatoire équivalente.[5]

Exemple 2: Confondant anciens et nouveaux délais de préavis, vous avez licencié un travailleur en lui accordant un préavis de trois mois alors qu'il pouvait en revendiquer quatre. Si le travailleur le remarque, vous lui serez redevable du quatrième mois en indemnité compensatoire sauf bien entendu si vous obtenez son accord pour qu'il le preste.

Contrairement à l'idée largement répandue, il n'existe **pas d'autre mention obligatoire** à intégrer dans une lettre de rupture et celle-ci sera donc parfaitement valable et ce, même si vous n'y indiquez pas un motif pour le licenciement.[6]

Comment notifier un congé avec préavis ?

Actuellement, un licenciement avec préavis ne peut être notifié que selon deux modes: la **lettre recommandée** ou **l'exploit d'huissier**. Tout autre moyen utilisé, comme la remise d'un écrit contre accusé de réception, pour signifier son congé au travailleur est nul et ce même si le travailleur l'accepte.

Exemple: Alphonse se voit licencier par la remise d'un écrit de la main à la main, il pourra dès lors se prévaloir du congé et exiger l'indemnité compensatoire de préavis.

Vous n'ignorez sans doute pas que **la lettre recommandée** est le moyen le plus répandu et le moins couteux pour l'employeur. Celle-ci est réputée sortir ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la date de son envoi. Concrètement, peu importe le moment où le travailleur en prend connaissance, la lettre est considérée comme reçue le troisième jour ouvrable (samedi compris) qui suit son dépôt à la poste.

Exemple: Vous postez la lettre recommandée le jeudi 2, elle ne sortira ses effets de notification que le lundi 6 car le jeudi 2 = jour 0 (jour de la notification), le vendredi 3 = jour 1, le samedi 4 = jour 2, le dimanche 5 = sans effet, le lundi 6 = jour 3. Si par hasard, ce lundi est un jour férié, il sera considéré comme un dimanche (= sans effet) et la lettre ne sortira donc ses effets que le mardi 7.

Le récépissé postal suffit à prouver la réalité de la notification du congé avec préavis et constituera votre preuve. Inutile donc de vous imposer l'envoi avec accusé de réception.

Si vous indiquez une mauvaise adresse au moment d'envoyer cette lettre recommandée, il y a lieu de distinguer si l'erreur provient d'une maladresse de votre part ou d'un manque d'informations du travailleur. Ainsi, un congé notifié à la seule adresse connue de l'employeur, même si elle ne correspond plus avec le domicile du travailleur, sera bien valable.

A la différence de la lettre recommandée, **l'exploit d'huissier** est effectif dès le jour de sa signification. Ce mode de notification étant beaucoup plus coûteux[7], il est préférable de ne l'utiliser que dans l'hypothèse où la notification doit sortir ses effets dans un délai inférieur à trois jours ouvrables. (Voir ci-dessous).

A partir de quand commence le préavis?

Il ne faut pas confondre le moment où la notification est réputée sortir ses effets et le moment où le préavis commence. En effet, le législateur a prévu une date différente pour la prise de cours du préavis selon que le travailleur licencié est ouvrier ou employé :

- s'il est **employé : le préavis ne peut débuter que le 1er jour du mois qui suit** le jour où la lettre est censée être réceptionnée ou le jour de l'exploit ;
- s'il est **ouvrier, le préavis débute le 1er lundi qui suit** le jour de réception où la lettre est censée être réceptionnée ou le jour de l'exploit.

*Exemple: Vous notifiez à Nadine son licenciement avec préavis par un recommandé que vous lui envoyez le mardi 29 mars. Le courrier ne sortant ses effets que le vendredi 1er avril, le préavis de Nadine commencera le lundi 4 avril si elle est ouvrière ou le lundi 2 **mai** si elle est employée.*

Attention si le contrat de travail est suspen

du[8] le jour de la prise de cours du préavis, celui-ci est reporté jusqu'au 1er jour de la reprise du travail. Si l'on reprend l'exemple que nous venons de voir:

Nadine doit commencer son préavis le 2 mai mais elle tombe malade et remet un certificat médical à partir du 27 avril jusqu'au mercredi 4 mai inclus. Le préavis de Nadine ne commencera que le 5 mai.

Quelle est la durée du préavis?

A l'instar de la prise de cours du préavis, sa durée varie selon que le travailleur licencié est ouvrier ou employé. Une distinction a aussi été faite entre les employés selon leurs revenus annuels. Enfin, voulant rapprocher les statuts d'ouvrier et d'employé, le Législateur a établi de nouveaux délais de préavis pour les contrats conclus après le 1er janvier 2012. Vu la quantité de préavis existants aujourd'hui, nous vous invitons à prendre contact avec votre fédération d'employeurs (ou votre secrétariat social) pour connaître la durée de cette période de travail. Vous pouvez aussi les consulter sur ce lien du spf emploi.[9]

Le licenciement avec une indemnité compensatoire

Le droit du travailleur à une indemnité compensatoire de préavis intervient si vous n'avez pas respecté les règles relatives au préavis vues ci-dessus ou si vous souhaitez mettre fin au contrat de travail immédiatement. Ce mode de licenciement comporte des règles différentes de celles vues ci-dessus.

Ainsi, contrairement au licenciement avec préavis, il n'y a **pas de modalité de notification particulière**. Vous pouvez donc notifier une rupture du contrat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis par une lettre ordinaire ou même verbalement. Vous veillerez cependant à **confirmer votre décision dans un écrit** où sera précisée explicitement la date de cessation effective des relations de travail.

Quand le contrat est-il vraiment rompu?

La rupture avec indemnité compensatoire peut intervenir avec **effet immédiat**. En effet, vous n'êtes soumis à aucune des règles du préavis. Concrètement, il n'y a pas de délai de notification ou de date de prise de cours du licenciement et la suspension du contrat de travail du travailleur n'a aucun impact sur la date à laquelle le contrat prend fin.

Exemple: l'écrit remis de la main à la main avec accusé de réception à Isaac lui notifiant qu'il est mis fin à son contrat de travail dès le lendemain de la signature de l'accusé de réception est parfaitement légal.

Attention, le travailleur qui bénéficiait d'une protection pour la suspension de son contrat de travail (exemple: la travailleuse en congé maternité) maintient son droit à cette protection même lors d'un licenciement avec indemnité compensatoire de préavis.

Quand le contrat est-il vraiment rompu?

La rupture avec indemnité compensatoire peut intervenir avec **effet immédiat**. En effet, vous n'êtes soumis à aucune des règles du préavis. Concrètement, il n'y a pas de délai de notification ou de date de prise de cours du licenciement et la suspension du contrat de travail du travailleur n'a aucun impact sur la date à laquelle le contrat prend fin.

Exemple: l'écrit remis de la main à la main avec accusé de réception à Isaac lui notifiant qu'il est mis fin à son contrat de travail dès le lendemain de la signature de l'accusé de réception est parfaitement légal.

Attention, le travailleur qui bénéficiait d'une protection pour la suspension de son contrat de travail (exemple: la travailleuse en congé maternité) maintient son droit à cette protection même lors d'un licenciement avec indemnité compensatoire de préavis.

En quoi consiste l'indemnité compensatoire de préavis ?

Comme son nom l'indique, l'indemnité doit compenser le préavis, c'est-à-dire qu'elle doit être égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être presté ou qui devait encore être presté. Par rémunération en cours, "(...) *on entend celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où le contrat est rompu c'est-à-dire au jour de la signification du congé*"[10].

De plus, cette indemnité "*comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat*"[11]. Dans les faits, le double pécule de fin d'année de l'employé, la quote-part patronale dans des chèques-repas ou encore la prime de fin d'année constituent des avantages acquis en vertu du contrat. Alors que l'indemnité de frais déplacement et le pécule de vacances des ouvriers ne pourront pas être considérés comme tels.

Trois remarques supplémentaires:

- Cette indemnité est normalement exigible dès le jour de la rupture du contrat et ne tient pas compte des indexations qui pourraient survenir ultérieurement;
- Si vous licenciez un employé qui est en incapacité de travail depuis plus de 6 mois pour un accident ou une maladie "non-professionnel", vous pouvez déduire le

[5] Exemple inspiré d'un fait réel relaté dans Indicator, 'Aie vous avez utilisé le "mauvais" délai de préavis...', 11 janvier 2013, http://lite.indicator.be/personnel/article.php?nlid=WAACPEAR_EU191003&src=search&t=21&k=106.
[6] Sauf si vous procédez au licenciement d'un travailleur qui est "protégé" comme celui en crédit-temps ou celle en congé maternité.
[7] La notification devrait coûter entre 100 et 200€, http://www.franckspruyt.be/Autres.html.
[8] Les causes de suspensions du contrat sont multiples, le travailleur peut être: en incapacité de travail, en vacances annuelles, en crédit-temps temps plein, ...
[9] http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3566#general.
[10] F. Verbrugge, ob. Cit., p. 160.
[11] Article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.* 22 août 1978.

La rupture du contrat de travail: le licenciement et la démission avec préavis ou indemnités compensatoires (Volet I) (suite)

Par Pascal DUPONT, ACC

salaire garanti payé en début d'incapacité de l'indemnité compensatoire[12];

- Le travailleur prestant à temps partiel dans le cadre d'un congé parental bénéficie d'un calcul de sa rémunération pour l'indemnité compensatoire comme s'il prestait à temps plein[13].

Partie 2 : La démission

Par analogie au licenciement, le Législateur a prévu la possibilité pour le travailleur de mettre fin à son contrat de travail de manière unilatérale. Le système de la démission étant quasiment identique à celui du licenciement, nous nous contenterons de souligner ses quelques différences.

La démission avec préavis

Quelle est la différence avec le licenciement pour notifier son préavis?

Bien que l'usage de la lettre recommandée ou de l'exploit d'huissier reste possible, le travailleur peut aussi notifier son préavis par **la remise de la main à la main** d'un écrit comportant sa décision de mettre fin au contrat avec l'indication de la durée du préavis et de sa date de prise de cours. Pour s'assurer une preuve de la notification, le travailleur vous demandera sans doute de signer un double de la lettre de notification. Si vous accomplissez cette formalité, la lettre sortira immédiatement ses effets.

Le préavis est-il identique quand un travailleur démissionne?

Considérant que l'employeur n'est pas dans une position de faiblesse aussi importante qu'un travailleur lorsque ce dernier démissionne, le Législateur a prévu des **délais plus courts de préavis pour la démission.** Ainsi, un ouvrier qui est sous contrat dans votre association depuis moins de 20 ans, ne devra prester qu'un préavis de 14 jours s'il démissionne[14]. S'il était chez vous depuis 20 ans au moins, son préavis sera alors de 28 jours.

Pour l'employé, si les délais sont aussi raccourcis, les distinctions selon la date de conclusion du contrat (avant ou après le 1er janvier 2012) et le montant de la rémunération annuelle demeurent présentes, nous vous invitons donc également à prendre contact avec votre fédération d'employeur (ou votre secrétariat social) pour connaître la durée du préavis de votre employé démissionnaire. Si vous le souhaitez, vous pouvez aussi les consulter sur ce lien du spf emploi[15].

Soulignons enfin que s'il n'y a pas de différence en cas de démission pour le jour du début du préavis, **la suspension du contrat de travail** du travailleur démissionnaire **n'affectera pas dans ce cas-ci l'exécution du préavis.**

Exemple: *Charlotte a démissionné le 24 février alors qu'elle est sous certificat médical jusqu'au 05 mars inclus. Son préavis commencera bien le lundi 1er mars même si elle est toujours en incapacité de travail.*

La démission avec indemnité compensatoire

Comme le travailleur en cas de licenciement, vous avez droit à une indemnité compensatoire de préavis si le travailleur démissionnaire n'a pas respecté les règles relatives au préavis vues ci-dessus ou s'il a mis fin au contrat de travail sans préavis.

La démission avec indemnité compensatoire peut-elle aussi être immédiate?

Oui, sous réserve d'avoir reçu une notification claire de la volonté du travailleur de mettre fin au contrat. A cet égard, soulignons que l'absence injustifiée du travailleur depuis plusieurs jours ne vous permet pas pour autant de considérer qu'il démissionne sans préavis (et donc avec indemnité compensatoire). Dans une telle situation, vous veillerez donc à vous prémunir d'une preuve qu'il veut effectivement mettre fin au contrat[16].

L'indemnité compensatoire due par le travailleur est-elle la même que celle prévue en cas de licenciement avec indemnité compensatoire?

Le principe est le même, le travailleur qui démissionne sans respecter de préavis est redevable d'une **indemnité correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue en prestant son préavis**. La question de savoir si cette indemnité correspond au salaire brut du travailleur ou non fait toujours débat aujourd'hui. D'après F. Verbrugge et plusieurs juridictions qu'il cite [17], "*L'indemnité doit être calculée sur la base du montant brut de la rémunération 'en cours'* ". Libre à vous bien sûr de réclamer une telle indemnité à votre travailleur démissionnaire.

[12] Loi du 3 juillet 1978 précitée, article 78.
[13] Plus d'informations sur cette thématique sont disponibles dans une FAQ parue dans notre parution de février 2011 et sur http://www.hrmagazine.be/fr/newsitem/temps-partiel-comment-calculer-lindemnit%C3%A9-compensatoire-de-pr%C3%A9avis.
[14] L'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 précitée prévoit cependant une exception: "*Quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de 6 mois de service ininterrompus dans la même entreprise, le contrat peut déroger aux dispositions de l'article 59* (NDLR: relatif aux délais de préavis), *sans que le délai à observer par l'employeur puisse être inférieur à 7 jours. (…)*"
[15] http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3566#general.
[16] Vous pourriez par exemple procéder à une mise en demeure, de préférence par recommandé, " *l'invitant à expliquer son absence (et dans laquelle vous précisez aussi qu'à défaut de réaction de sa part, cette attitude aura des conséquences). Idéalement, mieux vaut même envoyer deux mises en demeure en prévoyant un intervalle entre les deux (la première le jour 1 et la seconde le jour 4), avant d'envoyer, si vous n'avez toujours pas de nouvelles, une troisième lettre (le jour 7) dans laquelle vous constatez qu'il a été mis fin au contrat.*" In. Indicator, " *ABSENCE ILLÉGALE – LICENCIEMENT Dehors si pas de nouvelles depuis 3 jours !*", 18 février 2010, http://lite.indicator.be/personnel/article.php?nlid=WAACPEAR_EU161303&src=search&t=21&k=105**.** Vous pourrez alors 'profiter' de ce dernier courrier pour lui demander l'indemnité dont il est question ci-dessous.
[17] F. Verbrugge, ob. Cit., p. 166.

Heures « inconfortables » et « supplémentaires »… Est-ce la même chose ?

Par Vincent DEHIN, ACC

Dans la matière du temps de travail, les notions d'heures « supplémentaires » et « inconfortables » sont souvent utilisées. Elles sont même régulièrement confondues alors qu'elles sont en réalité bien distinctes et donnent notamment lieu à des sursalaires différents. Autant de bonnes raisons qui nous poussent à rapidement faire le point sur ces notions.

Une heure **supplémentaire** est une heure de travail qui est prestée en dehors de l'horaire préalablement établi du travailleur. La réglementation sur le temps de travail impose à tout employeur de faire prester ses travailleurs selon un horaire établi au préalable. Toute heure prestée en dehors de l'horaire planifié du travailleur sera donc considérée comme supplémentaire.

Exemple : L'horaire prévu au contrat de travail de mon employé ne prévoit que des prestations du lundi au vendredi. Mon association organise une activité le dimanche à destination de notre public bénéficiaire. Les prestations de mon employé lors de cette manifestation seront considérées comme des heures supplémentaires.

La loi considère de manière générale que le travail supplémentaire est interdit[18], les heures supplémentaires sont donc illégales. Elles doivent toutefois être rémunérées et se voient augmentées d'un sursalaire à payer par l'employeur : 50% de sursalaire pour une heure supplémentaire prestée (100% de sursalaire si l'heure a été prestée un jour férié ou un dimanche).

Une heure **inconfortable** est une heure de travail qui a été prestée selon un horaire préalablement établi mais qui est considérée comme telle en fonction du moment où la prestation a lieu. Dans notre secteur, on reconnait quatre moments « d'inconfortabilité » : la nuit[19], le dimanche, un jour férié, au-delà de 9h par jour ou 40h par semaine. Ces moments sont considérés comme inconfortables car ils portent atteinte à la vie privée et/ou familiale du travailleur.

Exemple : Le contrat de travail de mon employé prévoit que des prestations peuvent avoir lieu le WE. Mon association organise une activité le dimanche à destination de notre public bénéficiaire et l'horaire de travail de mon employé a été établi au préalable et communiqué selon les règles en vigueur. Les prestations de mon employé lors de cette manifestation seront considérées comme des heures inconfortables

Les heures inconfortables doivent être rémunérées et se voient augmentées d'un sursalaire de 20% à payer par l'employeur.

Pour en revenir à notre exemple, si la prestation du dimanche est constituée d'heures **supplémentaires**, l'employeur devra les rémunérer à 200% (100% de rémunération + 100% de sursalaire). Si, par contre elle est constituée d'heures **inconfortables**, l'employeur devra les rémunérer à 120% (100% de rémunération + 20% de sursalaire).

On voit bien à la lecture de cet exemple que l'intérêt de l'employeur est d'éviter de faire prester ses travailleurs en heures supplémentaires. Outre l'aspect légal de la chose[20], une bonne gestion des horaires des travailleurs permet à l'employeur de diminuer ses coûts. Pour des renseignements plus précis, n'hésitez pas à nous contacter.

Un de vos travailleurs termine son congé parental et voudrait commencer un crédit-temps : y-a-t-il droit ?

Par Laetitia ELLEBOUDT, FEONG

Oui, car les conditions d'accès au crédit-temps ne s'appliquent pas pour un travailleur qui voudrait prendre un crédit-temps SANS motifs immédiatement après un congé parental. Cela s'applique lorsque le travailleur a épuisé son droit au congé parental.

Nous vous rappelons que le système de crédit-temps a été modifié par la Convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 et que les conditions d'accès au crédit-temps SANS motifs ont changé et sont désormais celles-ci : être lié par un contrat de travail avec l'employeur pendant 24 mois et avoir une carrière de cinq ans comme salarié.

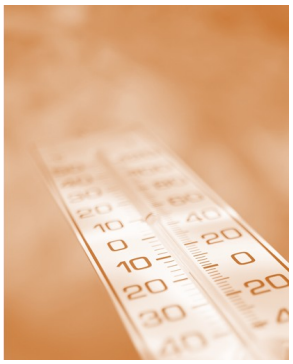
Pour en savoir plus sur le congé parental, vous pouvez consulter le site du SPF Emploi, via cette page.

[18] Hormis trois exceptions limitatives bien précises : surcroît extraordinaire de travail, force majeure, travaux d'inventaires et de bilans.
[19] La nuit court de 20h à 6h.
[20] Notamment en matière d'assurances.

FAQ

A partir de quelle température fait-il trop froid dans les bureaux ?

Par Laetitia ELLEBOUDT, FEONG



La législation sur le bien-être au travail prévoit des températures minimum pour travailler dans un bureau : il s'agit de 18°C pour un travail léger (exemple : travail de bureau, déplacements occasionnels, etc.) et 20°C pour un travail très léger (exemple : accueil, surveillance d'écran, etc.).

Si la température des locaux n'atteint pas ces minimas, l'employeur doit prendre des mesures. Un arrêté royal sorti en 2012[22] prévoit de nouvelles dispositions concernant les ambiances thermiques d'origine climatique ou technologique sur le lieu de travail. Elles peuvent se résumer de la manière suivante :

- Les résultats de l'analyse des risques vont permettre à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires afin de prévenir ou de limiter au maximum l'exposition, selon le cas, à la chaleur ou au froid et aux risques qui en découlent ;
- Dans certaines situations de chaleur excessive ou de froid excessif, l'employeur doit prendre des mesures spécifiques telles que, notamment, la mise à disposition de vêtements de travail adaptés ou d'équipements de protection individuels, la distribution - sans frais pour les travailleurs- de boissons rafraîchissantes ou chaudes ainsi que la prise de mesures qui agissent entre autres sur la vitesse de l'air sur le lieu de travail.

Et si mon travailleur travaille dehors ?

Il existe des règles particulières[23] pour le travail en plein air pour les périodes entre le 1er novembre et le 31 mars. L'employeur du personnel doit prendre des mesures lorsque la température est en dessous de 5°C (exemple : chauffage, boissons chaudes).

Eventuellement, (avec l'accord du comité PPT), des appareils de chauffage peuvent se trouver à l'intérieur de sorte que les travailleurs puissent régulièrement aller se réchauffer.

N'oubliez pas que la législation sur le bien-être s'applique aussi aux bénévoles.

Ressources

ONSS : mise à jour des instructions administratives aux employeurs

Comme chaque trimestre, l'ONSS publie les instructions administratives destinées aux employeurs, relatives, notamment, à la notion de rémunération, aux personnes exemptées d'assujettissement, aux réductions de cotisations, aux plafonds d'exonération etc.

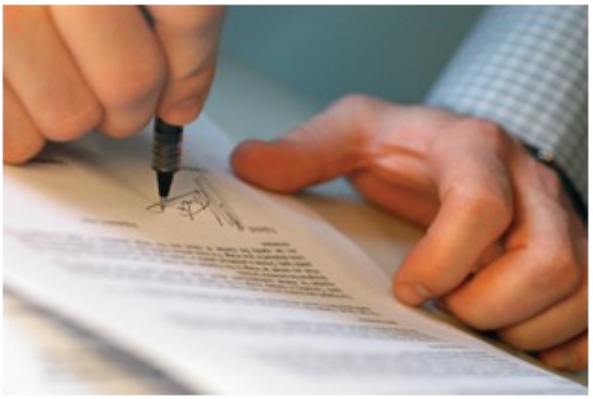
Vous pouvez consulter les infos en ligne ou télécharger le document PDF (complet ou seulement les parties qui vous intéressent), via ce lien : https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/instr_list_pdf/dmfa/2013-01/content/index.html

A la recherche d'aides à l'emploi? Le site autravail.be vous aide !

Vous devez engager un nouveau travailleur et vous ignorez quelles sont les aides dont celui-ci et vous-même pouvez bénéficier? En complétant votre profil et celui du travailleur sur le site www.autravail.be, vous pourrez voir l'ensemble des aides qui sont à votre disposition.

MIDAS : aides publiques en région wallonne

Le site internet Midas http://www.aides-entreprises.be sur les aides publiques en Région wallonne, vient d'être mis à jour en février. La version cd-rom correspondante y est également disponible en téléchargement. Une rubrique « Actualités » vous donne des informations ponctuelles sur les aides publiques.



[22] A.R. 4 juin 2012 relatif aux ambiances thermiques, *M.B.*, 26.06/2012
[23] Article 65 du Règlement Général pour la Protection du Travail.